

Türkiye’de LGBTİ+ Çalışanların Durumu
2024 Yılı için Bilgi Notu
Kaos GL Derneği



Hazırlayan
Dr. Kıvılcım Turanlı ve Murat Köylü

Yayımlayan
Kaos GL Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

Birinci Baskı
Ocak, 2025

Bu yayın parayla satılmaz. İnsan haklarının desteklenmesi amacıyla yapılan ve ticari olmayan etkinliklerde serbestçe kullanılabilir.

Kaos GL Derneği
PK 12 Tunus PTT Kavaklıdere
Çankaya - Ankara
Telefon: +90 312 230 0358
Faks: +90 312 230 6277
E-posta: bilgi@kaosgldernegi.org
www.kaosgl.org
www.kaosgldernegi.org



Bu belge Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir.
Bu belgenin içeriğinden yalnızca KAOS GEY VE LEZBİYEN ARAŞTIRMA VE DAYANIŞMA DERNEĞİ sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

İçindekiler

Giriş	4
Arka Plan: Türkiye'de LGBTİ+ Haklarının Durumu	4
Türkiye'de LGBTİ+ Hakları ile İlgili Mevzuat ve Çalışma Hakkı.....	5
İlgili İnsan Hakları Standartları	6
Özel Sektörde Anahtar Bulgular.....	8
Kamuda Anahtar Bulgular	15
Sonuç.....	22

Giriş

Türkiye'de LGBTİ+ işgücünün istihdam ve çalışma koşulları, toplumsal, hukuki ve ekonomik dinamiklerin etkisiyle şekillenmekte, çalışanlar sıklıkla ayrımcılığa, dışlanmaya ve hak ihlallerine maruz kalmaktadır. Kaos GL Derneği'nin 2024 yılına ait istihdam araştırması, hem özel sektör hem de kamu alanında LGBTİ+ çalışanların karşılaştıkları ayrımcılığın boyutlarını ve kapsayıcı politikaların eksikliğini ortaya koymaktadır. Bu araştırma, LGBTİ+ işgücünün çalışma hayatındaki temel sorunlarını ve güçlendirilmesi gereken alanları analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, Türkiye'deki LGBTİ+ toplumunun çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları uluslararası insan hakları standartları bağlamında da ele almakta ve bu toplumsal kesimin haklarını koruma konusundaki ulusal eksikliklere dikkat çekmektedir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi'nin Toonen v. Avustralya davasında cinsel yönelimi "diğer bir statü" olarak tanımlayarak ayrımcılığı yasaklaması, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) işyerinde ayrımcılığı önleme konusundaki tavsiyeleri ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin (CESCR) ayrımcılık yasağına yönelik Genel Yorumları, Türkiye'deki mevcut durumla doğrudan ilişkilidir. Türkiye'deki ayrımcı uygulamaların uluslararası insan hakları belgelerinin öngördüğü standartlarla uyumlu hale getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu bağlamda, bilgi notu, hem ulusal düzeyde kapsayıcı politikaların yaygınlaşmasını hem de uluslararası insan hakları mekanizmalarının etkin bir şekilde işletilmesini önermektedir. LGBTİ+ işgücünün çalışma hayatında karşılaştıkları sistematik ayrımcılığın giderilmesi, yalnızca hukuki reformlarla değil, aynı zamanda toplumsal farkındalığı artıran, kapsayıcı ve güçlendirici mekanizmaların geliştirilmesiyle mümkün olacaktır. Uluslararası normların bu alandaki rehberliği, hem kamu hem de özel sektörde eşitlikçi ve adil çalışma ortamlarının yaratılmasına katkı sağlayabilir.

Arka Plan: Türkiye'de LGBTİ+ Haklarının Durumu

Türkiye, son on yılda LGBTİ+ haklarının korunması ve desteklenmesi konusunda ciddi bir gerileme yaşamıştır. Artan otoriterlik ve devlet destekli ayrımcılık, LGBTİ+ topluluğuna yönelik sistematik hak ihlallerini derinleştirmiştir. LGBTİ+ kişiler; ifade özgürlüğü, toplanma özgürlüğü ve şiddetten korunma gibi temel haklardan yoksun bırakılmaktadır. Bu kötüleşme, hükümet yetkililerinin anti-LGBTİ+ söylemleri ve İstanbul Sözleşmesi'nden 2021 yılında "aile değerleriyle uyumsuzluk" ve "eşcinselliği normalleştirme çabası" gibi gerekçelerle çekilmesiyle ivme kazanmıştır.

Türkiye’de siyasi iklim, LGBTİ+’ları hedef alan nefret söylemlerinin artmasıyla daha da kötüleşmiştir. Üst düzey hükümet yetkilileri ve iktidar yanlısı medya, LGBTİ+’ları ulusal ve kültürel kimliğe tehdit olarak gösteren aşağılayıcı söylemler yaymaktadır. Bu söylemler, ayrımcılığı, nefret suçlarını ve toplumsal dışlanmayı normalleştirmekte ve hukuki koruma eksikliği nedeniyle bu ihlaller cezasız kalmaktadır.

Türkiye’nin hukuki çerçevesi, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini kapsayan kapsamlı bir ayrımcılık karşıtı yasa içermemektedir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi gibi uluslararası insan hakları organlarından gelen önerilere rağmen, Türkiye’de bu konularda hiçbir yasal reform yapılmamıştır. LGBTİ+ kişilere yönelik nefret suçları kayda geçmemekte ve çoğu zaman cezasız kalmaktadır. LGBTİ+ haklarını savunan sivil toplum örgütleri ise sık sık idari yaptırımlara, para cezalarına ve polis müdahalelerine maruz kalmaktadır.

Toplumsal damgalama ve ayrımcılık, LGBTİ+’ların eğitim, sağlık hizmetleri ve barınma gibi temel hizmetlere erişimini neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Özellikle translar; şiddet, polis tacizi ve yasal koruma eksikliği nedeniyle çok daha savunmasızdır. Çoğu Orta Doğu’dan gelen LGBTİ+ mülteciler, sığınma taleplerinin reddedilmesi ve kayıt dışı ekonomide sömürülme gibi çok yönlü sorunlarla karşılaşmaktadır.

LGBTİ+ örgütleri, sert yasal düzenlemeler ve Onur Yürüyüşleri gibi kamuya açık etkinliklere yönelik tekrarlayan yasaklar nedeniyle faaliyetlerini sürdürmekte zorlanmaktadır. Yargı organlarının bazı yasakları kaldırmasına rağmen, yetkililer "kamu ahlakı" ve "güvenlik endişeleri" gerekçeleriyle etkinlikleri sürekli olarak kısıtlamaktadır.

Türkiye’de LGBTİ+ Hakları ile İlgili Mevzuat ve Çalışma Hakkı

Türkiye'nin hukuki sistemi, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliğini ayrımcılığa karşı korunan kategoriler arasında tanımamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. maddesi, dil, ırk, cinsiyet ve benzeri özelliklere dayalı olarak herkesin yasa önünde eşit olduğunu belirtmektedir, ancak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği açıkça belirtilmemektedir. Bu korumaların Anayasa'ya eklenmesine yönelik girişimler sürekli olarak engellenmektedir. Türkiye’deki çalışma yasaları da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla ilgili özel hükümlere sahip değildir. Türk İş Kanunu, “dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve benzeri sebeplerle” ayrımcılığı yasaklamaktadır, ancak bu terimler dar yorumlanmaktadır. Translar, toplumsal damgalama ve hukuki isim/cinsiyet işaretleyicilerinin uyuşmazlığı nedeniyle istihdama erişimde ciddi engellerle karşılaşmaktadır. İşverenlerin çalışanları gerçek veya varsayılan cinsel yönelimleri ya da cinsiyet kimlikleri nedeniyle işten çıkarmasını önleyen herhangi bir mevzuat bulunmamaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu da aynı şekilde mevzuatlarında açıkça CYCKCÖ temellerinin belirtilmediğini gerekçe göstererek bu temellerdeki başvuruları reddetmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi insan hakları kuruluşları, Türkiye’ye çalışma yasalarını uluslararası ayrımcılık karşıtı standartlarla uyumlu hale getirme çağrısında bulunmuştur.

Ancak bu konuda hiçbir yasal ilerleme kaydedilmemiştir ve LGBTİ+ bireyler ekonomik dışlanma ve sömürüye karşı savunmasız kalmaya devam etmektedir.

İlgili İnsan Hakları Standartları

Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Komitesi

BM İnsan Hakları Komitesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin uygulanmasını denetler ve bireysel başvurular aracılığıyla LGBTİ+ bireylerin haklarına ilişkin önemli kararlar almıştır:

1. Toonen v. Avustralya (1994): Komite, cinsel yönelimin "diğer bir statü" olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vererek, cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın yasaklandığını belirtmiştir.¹
2. Joslin v. Yeni Zelanda (2002): Komite, aynı cinsiyetten çiftlerin evlilik hakkına ilişkin başvurusunu değerlendirerek, evlilik tanımının heteroseksüel çiftlerle sınırlı tutulmasının Sözleşme'ye aykırı olmadığına karar vermiştir.²
3. X v. Kolombiya (2007): Komite, aynı cinsiyetten partnerine emeklilik maaşı bağlanmamasının ayrımcılık teşkil ettiğine ve Sözleşme'nin ihlal edildiğine hükmetmiştir.³
4. G v. Avustralya (2017): Komite, trans bir kişinin cinsiyet kimliğinin tanınmamasının ve buna bağlı haklardan mahrum bırakılmasının Sözleşme'yi ihlal ettiğine karar vermiştir.⁴

Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Komitesi

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (CESCR), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (ICESCR) uygulanmasını denetler. Komite, LGBTİ+ bireylerin haklarına ilişkin çeşitli Genel Yorumlar ve Gözlemler yayımlayarak devletlerin yükümlülüklerini açıkça tanımlar. Aşağıda, LGBTİ+ haklarıyla doğrudan ilgili yedi önemli Genel Yorum ve gözlem sunulmaktadır:

1. Genel Yorum No. 20 (2009): Bu genel yorum, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarda ayrımcılık yasağını ele alır ve cinsel yönelim ile cinsiyet kimliğini yasaklanmış

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Toonen_v._Australia

²

https://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/2002.07.17_Joslin_v_New_Zealand.htm

³ https://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/2007.03.30_X_v_Colombia.htm

⁴ https://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/2017.03.17_G_v_Australia.pdf

ayrımcılık temelleri olarak açıkça tanımlar. Komite, bu temellere dayalı ayrımcılığın Sözleşme kapsamında kesinlikle yasak olduğunu vurgular.⁵

2. Genel Yorum No. 22 (2016): Bu yorum, cinsel ve üreme sağlığı hakkına erişimin cinsel yönelim, cinsiyet kimliğine ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılık yapılmaksızın sağlanması gerektiğini vurgular. Komite, LGBTİ+ bireylerin özel sağlık ihtiyaçlarının göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade eder.⁶
3. Genel Yorum No. 19 (2008): Bu genel yorum, sosyal güvenlik sistemlerinin ayrımcılık yapmaksızın herkese eşit şekilde sunulması gerektiğini vurgular. Devletlerin, sosyal güvenlik yardımlarına erişimi engelleyen ayrımcı politikaları önlemesi gerektiği ifade edilir.⁷
4. Genel Yorum No. 23 (2016): Bu yorum, devletlerin işyerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığı önleme yükümlülüklerini tanımlar. Ayrımcılık karşıtı politikalar oluşturulması ve işyerinde kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratılması gerektiği belirtilir.⁸

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO, LGBTİ+ işgücünün istihdamda korunmasını sağlamak için kapsamlı standartlar ve tavsiyeler oluşturmuştur:

1. ILO Tavsiye No. 200 (2010):
 - HIV/AIDS ile bağlantılı ayrımcılığı ele alır ve işyerinde LGBTİ+ bireylerin korunmasını vurgular.⁹
2. ILO Ayrımcılık ve Çeşitlilik Raporu (2016):
 - LGBTİ+ bireylerin işe alınma, terfi ve işten çıkarılma süreçlerinde karşılaştığı sistematik ayrımcılık belgelenmiştir.¹⁰
3. ILO Onur Projesi (2016):
 - İşyerinde çeşitliliği artırmayı ve ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan kapsamlı bir projedir.¹¹

⁵ <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-20-2009-non-discrimination>

⁶ <https://digitallibrary.un.org/record/832961?v=pdf>

⁷ <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2008/en/41968>

⁸ <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/087/51/pdf/g1608751.pdf>

⁹

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551501

¹⁰ <https://www.ilo.org/publications/transforming-enterprises-through-diversity-and-inclusion>

¹¹ <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/gender-identity-and-sexual-orientation-promoting-rights-diversity-and>

Özel Sektörde Anahtar Bulgular

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2024’te onuncu yılını doldurdu. 2024 Yılı Araştırması, Türkiye’de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığını ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 138 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamasıyla gerçekleşmiştir. Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir işgücünde yer alan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %74,6’sı 18-35 yaş aralığındadır; %82,6’sı lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %79,7’si çalıştıkları işyerlerinde 5 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların %62’si küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmaktadır. 2020 yılı araştırmasından beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Bu yıl katılımcıların %9,4’ü yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirten katılımcılar tarafından en çok işaretlenen seçenek İstanbul (%49,6) olmuştur. İstanbul’u sırasıyla Ankara (%22,4) ve İzmir (%7,2) takip etmektedir.¹² Şehir belirtenlerin çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte, verilen yanıtlardan anketimizin bu yıl en az 20 ilden katılımcıya ulaştığı anlaşılmaktadır.

2024 yılı araştırmasının katılımcılarının %39,1’i cinsiyet kimliğini erkek, trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini de gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla, bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır. Diğer yandan geçen yıl ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, bu yıl iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı geçen yılki oranı (%17,3) da geçerek %18,9 olmuştur. Bu oran cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örnekleminde araştırmaların başından beri karşılaşılan en yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %14,4’tür.

2024 araştırmasının katılımcılarının çalıştıkları sektörlerle bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün başı çektiği görülmektedir. Bu yıl bilişim sektöründe çalışanlar da örnekleminde eğitim sektöründe çalışanlarla aynı oranda (%9,4) temsil edilmiştir. Eğitim ve bilişim sektörlerini sağlık, sivil toplum ve mağazacılık sektörleri izlemiştir. Bu sektörlerde çalışan toplam katılımcı sayısı örneklemin %23,2’sini oluşturmaktadır. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, bu yıl da hemen her sektörden LGBTİ+ çalışanın örnekleminde temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların işyerlerine LGBTİ+ haklarına duyarlılık açısından 4 üzerinden verdikleri puanlar incelendiğinde ise, eğlence ve yayıncılık sektörlerinin en yüksek puan ortalamasına sahip sektörler (3,5) olarak öne çıktıkları gözlemlenmektedir. Geçen yıllarda istikrarlı biçimde hep en yüksek puan

¹² Oranlar şehir belirten 125 kişi üzerinden verilmiştir.

ortalamasına sahip sektör çıkan sivil toplum yine yüksek bir puan ortalamasıyla (3,1) bu sektörleri takip etmektedir.

Geçen yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2024 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların iş ararken ve iş başvurusu yaparken, ağırlıklı olarak tanıdık tavsiyesi ve internet kariyer sitelerindeki şirket profillerinin incelenmesi gibi kanallara yöneldiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, LGBTİ+ çalışanların, başvurulan pozisyonun kendi kişisel nitelikleriyle uyumunu ve nasıl bir iş ortamında çalışmak durumunda kalacaklarını öngörme ihtiyacı içinde olduklarına ilişkin düşüncemiz pekişmektedir. Henüz iş ararken alınan bu önlemlere rağmen, işyerinde tamamen açık olmayan katılımcıların örneklem içindeki yüksek oranı (%77,5), Türkiye’de özel sektörde LGBTİ+ görünürlüğünün önünde büyük engeller olduğunu ve etkili biçimde kapsayıcı politikalar uygulayan işyerlerinin sayısının düşüklüğünü ortaya koymaktadır. Katılımcıların paylaşımlarından anlaşıldığı üzere, ayrımcılık karşıtı ve kapsayıcı politikalar işyerlerinin iş ilanı ve işe alım süreçlerine çoğu durumda yansıtılmamakta, heteronormatif ve cisnormatif ikili cinsiyet sisteminin ürettiği norm ve rollere ilişkin beklentilerin bu süreçlerde öne çıkması, LGBTİ+ çalışanlar üzerinde daha istihdam öncesinden olumsuz etkiler yaratmakta ve onları bir kapalılık stratejisi izlemeye zorlamaktadır. Katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesindeki paylaşımları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

2024 yılı özel sektör araştırmasında işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdeki oranı %2,2’dir. Katılımcıların %44,2’si işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaşmadığını beyan etmiş; %53,6’sı ise bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranı ise %19,6’dır. %45,7 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliğini, cinsel yönelimini veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların örneklemdeki oranı %34,8 olmuştur.

İşe alım süreçlerinde ve çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdeki oranları düşük görünmektedir. Ancak bu oranları, geçen yıllarda olduğu gibi, bir dizi başka veriyle birlikte ele almak gerekmektedir. Öncelikle şu bulgunun altı çizilmelidir: Özel sektörde neredeyse her beş LGBTİ+ çalışandan üçü işe alım süreçlerinde (%55,8), her üç LGBTİ+ çalışandan ikisi de çalıştığı işyerinde (%65,3) ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da işe alım süreçlerinde ve işyerinde açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %14,5’i işe alım sürecinde ve yine sadece %22,5’i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Çalıştığı işyerinde

başka bir LGBTİ+ çalışana yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olan katılımcıların örneklem içindeki oranı (%18,1) da yine bu çerçevede analiz edilmelidir.

Belirtildiği gibi, işyerinde tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların bu yılki araştırmanın örneklemindeki genel oranı %22,5'tir. Bu yıl yine özel sektör araştırmasıyla eşzamanlı yürüttüğümüz kamu çalışanlarına yönelik araştırmada ilgili oran %2,8 çıkmıştır. Özel sektör araştırmasının katılımcıları arasındaki açık olma oranı, işe alım süreçleri açısından daha da düşük çıkmıştır. Belirtildiği gibi, katılımcıların sadece %14,5'i işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Bu oran kamu araştırması katılımcıları arasında %2,1'dir. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2024 yılı araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın istihdamda erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski işe alındıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma hayatlarının tümünü belirlemektedir. Özel sektörde işyerinde tamamen ve kısmen açık olan LGBTİ+ çalışanların toplam oranının (%45), işe alım süreçlerindeki ilgili orandan (%17,4) yüksek olması, tamamen kapalı olma oranının işe alımdan sonra düşmesi (%59,4'ten %30,4'e) çalışılan işyerindeki koşullar ile üstlerin ve diğer çalışanların tutumlarına bağlı olarak bir güven ortamı oluşması halinde, LGBTİ+ çalışanların kimlikleri konusunda daha açık davranabildiklerini göstermektedir. Katılımcıların paylaşımları da bu yöndedir.

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.¹³ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, kapalılık stratejisinden vazgeçildiği ya da bu stratejinin işlemediği durumlarda, çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle Türkiye'de LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riskini olabildiğince düşürmek için, henüz iş arama süreçlerinden başlayarak zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir.

LGBTİ+ çalışanları bu stratejiyi çalışma hayatı boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için 2019 yılında ilk defa ankete nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmiştir. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34, 2020 yılında %36,9, 2021'de %30,5, 2022'de %27,3, 2023'te ise %32 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran 2024'te %30,4'tür. Bu veriler ışığında, Türkiye'de özel sektörde her üç LGBTİ+ çalışandan birinin LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu bulgular, LGBTİ+ çalışanları özel sektörde kapalılık stratejisini sürdürmeye zorlayan koşulları da teyit eder niteliktedir. İlgili oran kamu çalışanları açısından %59,2'ye çıkmaktadır. Bu da kamu çalışanı LGBTİ+'lar

¹³ Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, www.coe.int, s. 166, 176 (Son erişim tarihi: 02.12.2024)

arasındaki açık olma oranının özel sektördekinden çok daha düşük olmasını açıklayabilecek nedenlerden biridir. Diğer yandan, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da araştırmamızın katılımcılarının bir bölümünün cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini mahrem ve özel hayatla ilgili nitelikler olarak kabul ettikleri, bunları çalışma hayatında ayrımcılığa karşı insan hakları temelinde korunan ve desteklenen, sosyal ve ekonomik haklarla ilişkili kategoriler olarak görmedikleri anlaşılmaktadır. Bu durumun, katılımcıların çalışma hayatında ayrımcı tutum, söylem, davranış ve uygulamaları tanımlama biçimlerini belirleyebileceğini göz önünde bulundurmak gerekir.

Türkiye’de istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2024 yılı özel sektör araştırması, LGBTİ+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Çalıştığı işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 27 katılımcıdan yalnızca dördü kurum yetkililerine resmi yolla bildirimde bulunmuş, 12 kişi hiçbir yola başvurmamış, kalanların büyük kısmı ilgili kişiye tepki göstermek (5 kişi), kurum yetkililerine durumu sözle bildirmek (5 kişi) ve konuyu yakınlarıyla paylaşmakla (9 kişi) yetinmiştir. Bu 27 kişi arasında konuyu yargıya taşıyan sadece 1 katılımcı bulunmaktadır. TIHEK’e başvurma yolunu da sadece 1 katılımcı kullanmıştır. Yine sadece 1 katılımcı bir sivil toplum örgütünü durumdan haberdar etmiştir. Üyesi olduğu sendikaya/meslek örgütüne bildirimde bulunma yolu ise hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine katılımcılar bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkarılmasından endişe etmektedir.

Bu tablo, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanları istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, özel sektörde bu tarz mekanizmaların yeterince yaygın olmadığını, buldukları yerde de etkisiz kalabildiklerini göstermektedir. Güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve işletildiği az sayıda olumlu örnek ise, bu araçların LGBTİ+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında koruyabildiğini, LGBTİ+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını kanıtlamaktadır. Örneğin şirket merkezi yurt dışında olan işyerleri açısından iş ortamından memnuniyet oranının geçtiğimiz yıllara benzer biçimde Türkiye merkezli işyerlerine kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye merkezli olmayan işyerlerinin %90’ının merkezleri ABD, Kanada ve Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır; aldıkları puanların ortalaması 2,3’tür. Bu ortalama Türkiye merkezli işyerleri açısından 1,1’e düşmektedir. Bu bulguyla uyumlu olarak, merkezi yurt dışında olan bir işyerinde çalıştığını beyan eden katılımcıların %45’i ilgili işyerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtmiştir. Türkiye merkezli işyerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %14,7’ye gerilemektedir. Yine merkezi yurt dışında olan işyerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri

yönünden tamamen açık olma oranı (%30) da örneklemdaki genel oranın (%22,5) üzerine çıkmaktadır.

Örnekleme geneline bakıldığında, 2024 Yılı Araştırması kapsamında çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik etkin kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %18,4'tür. Diğer yandan, bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili biçimde uygulandığı işyerlerinde LGBTİ+ çalışanlar arasındaki tamamen açık olma oranı (%42,3) örneklemdaki genel oranın (%22,5) neredeyse iki katına çıkmakta, tamamen kapalı olma oranı (%7,7) örneklemdaki oranın (%30,4) dörtte birine düşmektedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi olarak bu tarz kural ya da kurullar bulunmasa da yazılı olmayan bir mutabakatın, LGBTİ+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığının olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermektedir. Benzer biçimde, katılımcıların yalnızca %15,2'si çalıştığı kurumda sosyal etkinlikler kapsamında LGBTİ+ çalışanların içerilmesine yönelik uygulamalar bulunduğunu belirtmiştir. Bu tarz işyerlerinde çalışan katılımcıların %66,7'si işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. Sosyal yardımlar ve tıbbi-psikolojik destekler kapsamında LGBTİ+ çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamaların bulunduğu işyerlerinde çalışan katılımcılar örneklemin sadece %11,6'sını oluşturmaktadır. Bu katılımcılar arasında da tamamen açık olma oranı %68,8'e kadar çıkmaktadır. Görüldüğü gibi, LGBTİ+ çalışanları güçlendirici mekanizmaların bulunduğu ve etkili biçimde işletildiği işyerlerine Türkiye'de özel sektörde nadiren rastlanmaktadır. Ancak araştırmamızın bulguları, bu mekanizmaların istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılıkla mücadelede ve LGBTİ+ çalışanların ekonomik ve sosyal haklara eşit erişiminde temel önemde olduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

LGBTİ+ çalışanları istihdamda erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalar denildiğinde ilk akla gelecek alanlardan biri de kuşkusuz sendikalar ve meslek örgütleridir. Araştırmamız özel sektörde çalışan LGBTİ+'lar arasında sendika ya da meslek örgütü üyesi olma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. Üye olanlar ise sendika ve meslek örgütlerini çalışma hayatında LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı başlıca mücadele alanlarından biri olarak görmemektedir. Örneklemin yalnızca %10,1'i meslek örgütü üyesi olduğunu beyan eden katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcılar arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %9,4'tür. Bu oran Türkiye genelinde işçiler arasındaki zaten düşük olan sendikalaşma oranının da altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın konuya ilişkin son tebliğine göre, Türkiye'de sendika üyesi işçi oranı %14,80'dir.¹⁴

Araştırmamızın verilerine göre, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden 27 katılımcıdan 4'ü bir sendikaya ve/veya meslek örgütüne üyedir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, hiçbir üyesi olduğu sendikaya veya meslek örgütüne durumu bildirmemiştir. Bunun yanında, anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya, "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı %8,9'da kalmıştır. Bu bulgular, istihdamda

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince, İşkollarındaki İşçi Sayıları ve sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkındaki Tebliğ, Resmî Gazete, Sayı: 32611, 24.07.2024.

LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli *Onur Projesi*'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+'ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+'ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+'ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için işyerlerinin destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütmeleri gerektiği ortaya konulmuştur.¹⁵

Tüm bu saptamalar, araştırmamızın buraya kadar aktardığımız ve birazdan aktaracağımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmemelerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına, performans ve motivasyon düşüklüğüne, depresyon, stres ve gerginliğe, psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünüldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir.

Kapalılık stratejisi LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar nefret söylemi ve ayrımcılıkla karşılaşacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimlikleri, cinsel yönelimleri ve cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir.

¹⁵ International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note, s. 1, 2, 3.*

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete eklediğimiz soruya o yıl %18,6 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları ekonomik güçlükler nedeniyle çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçültmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğuna, LGBTİ+ çalışanlar arasında işsizliğin yaygınlaştığına, işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun derinleştiğine, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiğine işaret ediyordu. Geçen yıl “evet” seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı %27,9’a yükselmisti. Bu yıl ise bu oran %26,4’tür. Bu yılki katılımcıların paylaşımları da ekonomik istikrarsızlık nedeniyle ücretli çalışanların alım gücünün sürekli düşmesi ve işsizliğin ve iş güvencesine ilişkin kaygıların artmasının LGBTİ+ çalışanları daha kırılgan bir konuma ittiğini göstermektedir. İşini kaybetme ve yeni iş bulamama korkusu LGBTİ+ çalışanların hak ettiklerinden daha az ücret aldıkları, kimlikleri konusunda açık olamadıkları, baskı ve ayrımcılığa uğradıkları işyerlerinde çalışmaya devam etmek zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Bu yılki araştırmanın katılımcılarından biri, LGBTİ+ dostu mekanlarda sosyalleşmenin maddi olarak güçleştiğini, bir diğeri maddi nedenlerle aldığı profesyonel psikolojik yardımı bırakmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. İki katılımcı gerekli maddi koşullara ulaşamamaları nedeniyle aileden özgürleşemediklerini, bunun da kimlikleri konusunda kapalı yaşamaya devam etmek anlamına geldiğini belirtmiş ve bu durumun olumsuz yansımalarından söz etmiştir.

Paylaşımlar ekonomik koşulların trans çalışanlar üzerindeki etkilerinin ayrıca incelenmesi gereğine işaret etmektedir. Bu yıl cinsiyet kimliğine ilişkin soruyu “trans kadın” (9), “trans erkek” (5) ve “trans” (2) seçeneklerini işaretleyerek cevaplayan toplam 16 katılımcının 7’si (%43,8) ekonomik istikrarsızlıktan olumsuz etkilendiğini beyan etmiştir. Bu oran yukarıda belirtilen genel oranın 1,8 katıdır. Bu katılımcıların paylaşımları, Türkiye’deki olumsuz ekonomik koşulların transların cinsiyet uyum süreçlerine erişimini daha da sınırlandırdığını göstermektedir. Özellikle hormon ilaçlarının fiyatlarının yüksekliği en çok dile getirilen sorun olarak göze çarpmaktadır. Cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması ve nüfus kaydında isim değişikliği gerçekleşmediği sürece iş başvurularında yaşanan sorunlar ve cinsiyet kimliğini saklayarak çalışmak zorunda kalmak da trans katılımcılar tarafından paylaşılan deneyimler arasındadır. İki trans kadın katılımcı ise ekonomik koşullar nedeniyle seks işçiliğine devam etmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

Uluslararası insan hakları mekanizmalarına bakıldığında, pek çok uluslararası belge, görüş ve kararda, ülkelerin ekonomik durumlarından bağımsız olarak, özellikle cinsiyet uyum süreci ve cinsiyet kimliğinin hukuken tanınması konusunda güçlendirici politikaların bulunmadığı ülkelerde, translar arasında işsizlik oranlarının daha yüksek olduğuna işaret edildiği görülür. Bu olgunun, yine özellikle trans kadınlar açısından, kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışma, tercihe bağlı olmayan seks işçiliği gibi ayrımcılık bakımından ayrıca araştırılması gereken sonuçlara neden olduğu saptanmaktadır.¹⁶ Uluslararası sivil toplum

¹⁶ Örnek olarak bkz: Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Human Rights and Gender Identity* (CommDH/IssuePaper(2009)2), 29 July 2009, s. 12,13, www.coe.int (Son erişim tarihi:

örgütlerinin çalışmaları da sosyal ve ekonomik haklara erişimdeki dezavantajın translar açısından çok daha belirgin hale geldiğini göstermektedir.¹⁷

Genel olarak katılımcıların açık uçlu sorular çerçevesinde yaptıkları paylaşımlara bakıldığında, Türkiye’de LGBTİ+ çalışanların temel talebinin özgürlük ve görünürlük olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede LGBTİ+ çalışanlar tarafından hem genel hem de istihdam özelinde ayrımcılığa karşı hukuksal güvence talebi öncelikli olarak dile getirilmektedir. Ancak katılımcılar arasında toplumsal dönüşümün sadece hukuk eliyle sağlanamayacağına ilişkin yaygın bir algının varlığından söz edilebilir. Hukuksal güvence talebini, toplumsal farkındalığın artması, ikili cinsiyet sistemine dayanan heteronormatif ve cisnormatif varsayımlardan vazgeçilmesi ve eğitim yoluyla toplumsal dönüşümün sağlanması gibi talepler izlemektedir. Bu çerçevede, katılımcıların paylaşımlarından, LGBTİ+ çalışanların üniversitelerden, meslek örgütlerinden, sendikalardan ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütlerinden de talepleri bulunduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2024 yılı araştırmamız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğu işaret etmektedir. Bu araştırmaların, istihdamda LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

Kamuda Anahtar Bulgular

Kaos GL Derneği tarafından yürütülen Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu başlıklı araştırmalar 2024’te sekizinci yılını doldurdu. 2024 Yılı Araştırması, Türkiye’de kamu çalışanı ve LGBTİ+ olduğunu beyan eden toplam 71 kişinin *SurveyMonkey Pro* üzerinden erişime açtığımız çevrimiçi anket sorularını cevaplamaıyla gerçekleşmiştir. Örneklem geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, lise sonrası eğitim almış ve kısa süredir kamuda çalışan bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların %62’si 18-35 yaş aralığındadır; %94,3’ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %76,1’i çalıştıkları kurumda 10 yıl veya daha az süredir görev yapmaktadır. Katılımcıların kamuda çalıştıkları alanlara bakıldığında, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, sağlık ve akademi alanlarının başı çektiği görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%57,8) bu alanlarda görev yapmaktadır. 2020 Yılı Araştırması’ndan beri anket kapsamında katılımcılardan yaşadıkları şehri de belirtmeleri istenmekte ancak güvenlik

02.12.2024); Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, October 2011, s. 171, www.coe.int (Son erişim tarihi: 02.12.2024).

¹⁷ Örnek olarak bkz: C. B. Russel, F. Sanders, F. Watkins, *Intersections. Diving into the FRA LGBTI II survey data. Trans and non-binary briefing*, TGEU and ILGA Europe, 2023, s. 6, 7.

kaygısıyla bu bilgiyi paylaşmayı tercih etmeyecek katılımcılar olabileceği öngörülerek “paylaşmak istemiyorum” cevabı seçeneklere eklenmektedir. Bu yıl katılımcıların %21,1’i yaşadığı şehri belirtmemeyi tercih etmiştir. 2020, 2021, 2022 ve 2023’te bu oran sırasıyla %37,6, %34,9, %27,2 ve %20,8’dir. 2024 yılı araştırmasında şehir belirten katılımcıların %37,5’i İstanbul’da yaşamaktadır. Bu katılımcıların en çok işaretlediği seçenekler arasında İstanbul’u sırasıyla Ankara (%23,2) ve İzmir (%5,4) takip etmektedir. Şehir belirtmiş olan katılımcıların üçte ikisi bu üç büyükşehirde yaşamakla birlikte katılımcıların beyanlarından anketimizin en az 20 ilden LGBTİ+ çalışana ulaştığı anlaşılmaktadır.

2024 araştırmasının katılımcılarının %42,3’ü cinsiyet kimliğini trans erkek, erkek veya cis erkek, cinsel yönelimini gey olarak beyan etmiştir. Dolayısıyla bu yılki araştırmanın örnekleminde de gey erkek katılımcılar ağırlıklı olarak temsil edilmiştir. Diğer yandan geçen yıl ilk defa cinsiyet kimliğine ilişkin soruya “diğer” seçeneğinin yanında “non-binary (ikili olmayan)” seçeneği eklenmiş, geçen yıl bu iki seçeneği işaretleyen katılımcıların toplam oranı %14,6 olmuştur. Bu yıl toplam %15,5 oranında katılımcı “diğer” ve “non-binary” seçeneklerini işaretlemiştir. Bu oran, cinsiyet kimliğini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların bu yıl örnekleminde araştırmaların başından beri karşılaşılan en yüksek oranda temsil edildiğini göstermektedir. Cinsel yönelime ilişkin soruya lezbiyen, gey, biseksüel ve heteroseksüel dışında bir seçenek (aseksüel, panseksüel ve “diğer” seçenekleri) işaretleyerek cevap verenlerin oranı ise %8,4’tür.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2024 yılı araştırması örneklemindeki oranı %2,8’dir. Bu yıl yine kamu çalışanlarına yönelik araştırmayla eşzamanlı yürüttüğümüz özel sektör araştırmasında bu oran %22,5 çıkmıştır. Geçen yılki araştırmaların sonuçlarına göre, LGBTİ+ çalışanların işyerinde tamamen açık olma oranı kamuda %3,1, özel sektörde ise %21,3’tür. Bu oranlar 2022’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre sırasıyla %6,5 ve %27,7, 2021’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %5 ve %17,2, 2020’de yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %3,4 ve %14,8, 2019’da yürüttüğümüz araştırma sonuçlarına göre %4,4 ve %17,4, 2018 araştırması sonuçlarına göre ise %7 ve %22’dir. Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektöre kıyasla belirgin biçimde düşük çıkması, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin kamuda özel sektörden çok daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. 2024 yılı araştırmasının verilerine göre, örnekleminde yer alan kamu çalışanı LGBTİ+’ların %97,2’si görev yaptıkları kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri konusunda tamamen açık davranmamaktadır. Buna rağmen, tamamen kapalı olduğunu beyan eden 36 kişiden 3’ü işe alımda, 5’i ise işe alımdan sonra çalıştığı işyerinde cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği veya cinsiyet özellikleri nedeniyle ayrımcı tutum ya da uygulamaya maruz kaldığını belirtmiştir. Ayrıca katılımcılarımızın %29,6’sı çalıştığı kurumda diğer LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcı tutum ya da uygulamaya tanık olduğunu, %59,2’si ise LGBTİ+’lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığını beyan etmiştir. Bu oran özel sektör araştırmasında %30,4’tür. Özel sektör araştırması anket sorularını cevaplarken yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %9,4’tür; bu oranın kamu araştırmasında ikiye katlanması (%21,1) da bu bağlamda göz önünde bulundurulması gereken bir bulgudur. Görüldüğü kadarıyla, LGBTİ+’lara yönelik ayrımcılık ve nefret söyleminin yeniden üretilmesine neden olan koşullar kamuda özel sektöre nazaran çok daha ağır bir tablo oluşturmaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi, 2024 araştırması da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın kamuda istihdama erişimde ciddi bir engel olduğunu ortaya koymaktadır. LGBTİ+ çalışanlar istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlemektedir. Ayrımcılığa uğrama riski göreve başladıktan sonra da devam ettiğinden, aynı strateji LGBTİ+ çalışanların çalışma

hayatlarının tümünü belirlemektedir. Kapalılık, özel sektöre oranla kamuda daha da zorunlu hale gelmektedir.

2024 yılı araştırmasının verileri işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan edenlerin örneklemdaki oranının %11,3 olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %67,6'sı ise işe alım süreçlerinde bu tarz bir tutum ya da uygulama ile karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. İşe alımdan sonra çalıştığı işyerinde ayrımcı tutum, söylem, davranış ya da uygulama ile karşılaştığını beyan eden katılımcıların örneklemdaki oranı ise %26,8'dir. Yine %56,3 oranında katılımcı bu tarz bir muameleyle karşılaşmamasını cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine ya da bunların belli olmamasına bağlamıştır. Bu veriler ışığında öncelikle altı çizilmesi gereken nokta hem işe alım süreçlerinde hem de çalışılan kurumda ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşma oranlarının, işe alım süreçlerinde ve işyerinde tamamen açık olma oranlarından yüksek oluşudur. Bu bulgu zorunlu olarak izlenen kapalılık stratejisinin kamuda her zaman ayrımcılığa uğrama riskini ortadan kaldırmadığına işaret etmektedir. 2024 yılı araştırmamıza katılan her beş LGBTİ+ çalışandan dördü işe alım süreçlerinde ve her beş katılımcıdan dördü çalışma hayatında ya ayrımcılığa maruz kalmıştır ya da çevresindeki kişiler tarafından cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi veya cinsiyet özelliklerini gizlemesine veya bunların belli olmamasına bağlı biçimde natrans ve heteroseksüel olarak atandığı için ayrımcılığa maruz kalmadığını düşünmektedir. Diğer yandan, herhangi bir neden göstermeksizin ayrımcı bir tutum ya da uygulamayla karşılaşmadığını belirten katılımcıların oranı da (işe alımda %21,1, işe başladıktan sonra %16,9) katılımcılar arasındaki açık olma oranlarıyla birlikte ele alınmalıdır. Katılımcıların yalnızca %2,8'i çalıştığı işyerinde tamamen açık olduğunu beyan etmiştir. İşe alım sürecinde tamamen açık olduğunu ifade eden katılımcı bulunmamaktadır.

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve tacizle karşılaşma riski karşısında LGBTİ+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejisinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştirdiği tespitinde bulunmaktadır.¹⁸ Anket çalışmalarımızın bulguları doğrultusunda, çeşitli ülkelerde yürütülen araştırmalara dayandırılan bu saptamanın Türkiye için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Yine bu bulgular, bu stratejinin işlemediği durumlarda çekinilen risklerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Geçen yıllarda olduğu gibi bu yıl da araştırmamız, LGBTİ+'lar için Türkiye'de açık kimlikle kamuda çalışmanın son derece güç olduğuna, kapalılığın zorunlu bir strateji olarak benimsendiğine işaret etmektedir.

2020 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %6,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %6,9 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başladıktan sonra %17,7'ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %10,9'a yükseliyordu. 2020 yılında anahtar bulguları kaleme alırken, sadece bu oranlara bakıldığında, LGBTİ+ çalışanlar açısından tamamen ya da kısmen açık olma durumunun ayrımcılığa uğrama oranını kendiliğinden yükselttiği sonucuna varılabileceğini ancak tamamen açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının oldukça altında seyrettiğinin görüldüğünü belirtmiştik. Bu veriler ışığında da kamu çalışanı LGBTİ+'ların ancak ayrımcılığa uğrama riskinin neredeyse ortadan kalktığından emin olmaları halinde kapalılık

¹⁸ Council of Europe Commissioner for Human Rights, *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*, www.coe.int, s. 166, 176 (Son erişim tarihi: 06.12.2024).

stratejisinden vazgeçtikleri, bu hallerde riskin de nadiren gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştık. İkili cinsiyet sistemine dayalı heteronormatif ve cisnormatif toplumsal cinsiyet algısının çok güçlü olduğu çalışma ortamlarında ise kapalı stratejisinin her zaman işe yaramadığının, toplumsal cinsiyet rolleriyle uyumlu olmayan en ufak bir söz, davranış ya da tutumun açık olmamasına rağmen kişinin ayrımcı bir uygulamayla karşılaşmasına neden olabildiğinin altını çizmiştik.

2021 araştırmasında ise işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %7,3, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %4,5'ti. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başlandıktan sonra %21,3'e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %15,8'e yükselmekteydi. Bir önceki yıla kıyasla ilgili oranlarda çok büyük bir fark bulunmamaktaydı. Ancak 2021'de tamamen açık ve kısmen açık olduğunu beyan eden katılımcıların ayrımcılığa ilişkin sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, bu kişiler arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel ayrımcılığa uğrama oranlarının üstüne çıktığı görülmekteydi. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 16 katılımcıdan 3'ü (%18,8), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 47 katılımcıdan 13'ü (%27,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bir önceki yıla kıyasla örneklemdaki tamamen veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağmen, bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıkması, o dönemde LGBTİ+'lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından kamusal olarak yaygınlaştırılmaya başlanmasıyla bu bulgu arasında bir ilişki olup olmadığı sorusunu akla getirmişti. Elbette konunun ileriki yıllarda yapacağımız araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı biçimde takibi gerekiyordu.

Nitekim ilgili verileri 2022 yılında da izlemeye devam etmiştik. 2022 araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %10,8, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %7,6 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başlandıktan sonra %25'e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %20,7'ye yükseliyordu. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirten 10 katılımcıdan 1'i (%10), çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 23 katılımcıdan 9'u (%39,1) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bu katılımcılar arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının yine örneklemdaki genel oranların belirgin biçimde üstünde olması, LGBTİ+'lara yönelik ayrımcı söylemlerin devletin çeşitli kademelerindeki görevliler tarafından yapılan açıklamalarda giderek artan biçimde kendine yer bulmasının, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanlarının çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini arttırdığına ilişkin düşüncemizi pekiştirmişti. 2023 araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen ve kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemdaki toplam oranı %3,1, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %5,2 çıkmıştı. Tamamen ve kısmen açık olma oranı görev yapmaya başlandıktan sonra %17,7'ye, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %16,7'ye yükseliyordu. Geçen yıl çalıştığı işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 17 katılımcıdan 3'ü (%17,7) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmişti. Bu oran yine örneklemdaki genel oranın üstündeydi. İşe alım süreçlerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu belirtenlerin toplam oranı (%3,1) ise geçen yılki oranın (%10,8) oldukça altında kalmıştı; sadece 3 katılımcı bu cevapları vermişti. Bu üç katılımcının aktardığı bir ayrımcılık deneyimi bulunmuyordu ancak orandaki sert düşüşün ileri yıllarda yapılacak araştırmalarla takibi gerekiyordu.

Nitekim 2024 yılı araştırmasında işe alım süreçlerinde tamamen açık olduğunu beyan eden hiçbir katılımcı bulunmamaktadır. Kısmen açık olduğunu beyan edenlerin örneklemedeki oranı %7, örneklem içinde bu süreçlerde ayrımcı tutum ya da uygulama ile karşılaşmış olduğunu belirtenlerin toplam oranı ise %11,3'tür. Tamamen ve kısmen açık olma oranı göreve başladıktan sonra %22,5'e, örneklem genelinde ayrımcılığa uğrama oranı ise %26,8'e yükselmektedir. Bu yıl işe alım sürecinde kısmen açık olduğunu ifade eden 5 kişiden 3'ü (%60); işyerinde tamamen veya kısmen açık olduğunu beyan eden 16 katılımcıdan 7'si (%43,8) ayrımcı tutum, davranış ya da uygulamayla karşılaştığını ifade etmiştir. Bu oranlar örneklemedeki genel oranların da geçen senelerdeki ilgili oranların da çok üstündedir. Bu yılki bulgular, hükümet yetkililerinin LGBTİ+ karşıtı söylemleri nedeniyle kamuda açık kimlikle çalışmanın giderek imkansız hale geldiğine, tamamen veya kısmen açık kamu çalışanları açısından çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskinin daha da yükseldiğine ilişkin düşüncemizi pekiştirmektedir.

Kapalılık stratejisinin yanında Türkiye'de istihdamda LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiren bir başka olgu da ayrımcılık karşısında başvuru mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüklüğüdür. Yine geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2024 yılı araştırması, kamu çalışanı LGBTİ+'ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını göstermektedir. Bu yıl işe alım süreçlerinde ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 8 katılımcıdan üçü konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını ifade etmiş; üçü ilgili kişiye doğrudan tepki vermekle, ikisi ilgili kamu yetkililerine durumu sözlü bildirmekle, üçü ise durumu yakınlarıyla paylaşmakla yetinmiştir. İlgili kamu yetkililerine durumu resmi olarak bildirme, Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TİHEK'e başvurma, bir sivil toplum kurumuna ya da sendika veya meslek örgütüne durumu bildirme yollarına başvurmayı ya da konuyu yargıya taşımayı hiçbir katılımcı tercih etmemiştir.

İşe alım sonrasında çalıştığı kurumda ayrımcı tutum ya da uygulamayla karşılaştığını beyan eden 19 katılımcıdan 10'u konuya ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadığını beyan etmiş; yalnızca ikisi ilgili kamu yetkililerine durumu resmi olarak bildirmiş; 4'ü sözlü bildirimde bulunmuş; 7'si ilgili kişiye doğrudan tepki göstermiş, 9'u ise konuyu yakınlarıyla paylaşmıştır. Kamu Denetçiliği Kurumu ya da TİHEK'e başvurma, bir sivil toplum kuruluşunu durumdan haberdar etme ya da konuyu yargıya taşıma yolları hiçbir katılımcı tarafından tercih edilmemiştir. Bu katılımcılardan yalnızca 4'ü durumu sendika ya da meslek örgütüne bildirmiştir. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanallar yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koymaktadır. Aksine LGBTİ+ çalışanlar hak arama yoluna gittiklerinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin iradeleri dışında açığa çıkmasından endişe etmektedir.

Bu tablo, LGBTİ+ çalışanları kamu istihdamına erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ancak araştırmamız, Türkiye'de kamuda bu tarz mekanizmaların bulunmadığını, buldukları yerde de son derece etkisiz kaldıklarını göstermektedir. Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik kurallar veya kurullar olduğunu beyan eden katılımcıların oranı yalnızca %2,8'dir. %7 oranında katılımcı ise bu tarz mekanizmaların bulunduğunu ancak etkin ve bilinir olmadığını ifade etmiştir. Ayrımcılığa yol açan kurallar, teamüller ve uygulamalara örnek olarak ise, memuriyetten çıkarma, göreve son verme, açığa alma, terfi ettirmeme, görev yerini değiştirme gibi uygulamalar sayılmıştır. Katılımcıların en çok üzerinde durdukları noktaysa, evlilik eşitliğinin tanınmadığı Türkiye'de mevzuatın

heteroseksüel çekirdek aileyi merkeze alan yapısının mazeret izni, tayin, lojman, sosyal haklar gibi konulardaki ayrımcı sonuçlarıdır.

Araştırmamızın bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzer biçimde, LGBTİ+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejisinin, kendi aralarında iletişim ve dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğine işaret etmektedir. Sadece iki katılımcı (%2,8) çalıştığı kurumda bu tarz ağların bulunduğunu ve kendisinin de bu ağlara dahil olduğunu belirtmiştir. İki katılımcı ise bu tarz ağların bulunduğunu ancak kendisinin bunlara dahil olmadığını beyan etmiştir. Katılımcılarımız arasında sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %66,2'dir. Bu oran Türkiye'de kamu çalışanları arasındaki sendikalaşma oranının altındadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 5 Temmuz 2024 tarihli ve 32593 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan tebliği uyarınca Türkiye'de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %75,18'dir. Diğer yandan, katılımcıların yalnızca %8,4'ü meslek örgütü üyesi olduğunu beyan etmiştir. Sendika ve/veya meslek örgütü üyesi olduğunu belirten katılımcılar içinde yalnızca üç kişi ilgili sendika ya da meslek örgütünde tamamen açık olduğunu ifade etmiştir. Tamamen kapalı olma oranı örneklemedeki ilgili oranın altında olsa da %75,5 gibi yüksek bir orandır. Bu oranlar çalıştığı kurumda kimliği nedeniyle ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcılardan yalnızca dördünün sendikaya veya meslek örgütüne bildirimde bulunmuş olmasını açıklar niteliktedir. Anketimizde yer alan LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığa karşı alınması gereken başlıca üç önlemin ne olduğuna ilişkin soruya "örgütlü mücadele ve dayanışma ağları" seçeneğini de işaretleyerek cevap verenlerin oranı da %13,2'de kalmıştır.

Üyesi olunan sendika ya da meslek örgütünde ayrımcılığa uğrama oranının (%10,2) çalışan işyerinde ayrımcılığa uğrama oranından (%26,8) düşük olması ve nefret söylemiyle karşılaşma oranının (%16,3) işyerindeki ilgili orana (%59,2) kıyasla oldukça düşmesi sendika ve meslek örgütlerinin kamu kurumlarından bir nebze daha güvenli alanlar sağladığını düşündürse de, kapalılık oranının yine de çok yüksek oluşu, üyesi olduğu sendika ve/veya meslek örgütünde ayrımcılığa uğramamasını kimliğini gizlemesine ya da cinsiyet kimliğinin, cinsel yöneliminin veya cinsiyet özelliklerinin belli olmamasına bağlayanların oranının (%59,2) yüksekliği ve katılımcıların paylaşımları istihdamda LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi ve LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi konusunda sendika ve meslek örgütlerine önemli görevler düştüğünü, bu çerçevede sendika ve meslek örgütlerinin bu yönde politikalar üretmeyi önceliklerinden biri haline getirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira araştırmamızın sonuçları, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli *Onur Projesi*'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTİ+'ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığına ilişkin saptamanın Türkiye açısından da geçerli olduğuna işaret etmektedir. Aynı bilgi notunda, LGBTİ+'ların istihdamda ayrımcılık ve tacizle karşılaşan grupların başında geldiği; iş arayan LGBTİ+'ların zorunlu bir strateji olarak cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ya da cinsiyet özellikleri konusunda kapalı olmayı tercih ettikleri ve bu stratejinin genelde çalışma hayatı boyunca da izlenmeye devam ettiği; oysa konuya ilişkin saha çalışmalarının işyerinde açık olan LGBTİ+'ların çok daha az olasılıkla anksiyete, depresyon ve tükenmişlik sendromu belirtileri gösterdiklerine işaret ettiği; bunun sağlanabilmesi için destekleyici ve kapsayıcı politikalar yürütülmesi gerektiği; evlilik eşitliğinin tanınmadığı ülkelerde, LGBTİ+ çalışanlar açısından aile rollerinden kaynaklı bazı haklardan eşit yararlanamama sonucunu doğuran ayrımcı uygulamaların söz konusu olduğu ortaya konulmuştur.¹⁹

¹⁹ International Labour Organization, *Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work, Results of the ILO's PRIDE Project, Briefing note*, www.ilo.org, s. 1, 2, 3 (Son erişim tarihi: 06.12.2024).

Tüm bu saptamalar hem geçen senelerdeki araştırmaların sonuçları hem de 2024 yılı araştırmamızın buraya kadar aktardığımız bulgularıyla paralel niteliktedir. Ayrıca katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürmek zorunda kaldıkları kapalılık stratejisinin, LGBTİ+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamalarına; çalıştıkları kuruma aidiyet hissedememelerine; umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamalarına; performans ve motivasyon düşüklüğüne; depresyon, stres ve gerginliğe; psikolojik ve fiziksel olarak aşırı zorlanmadan kaynaklanan tükenmişlik sendromuna neden olduğu anlaşılmaktadır. Bunun da işyerindeki verimliliği ve iş doyumunu düşürdüğü sonucu ortaya çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında işyerlerinin hayatlarımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz mekanlar olduğu düşünöldüğünde, bu olumsuz etkilerin boyutları çok daha belirgin hale gelmektedir. Bu koşulların işyerindeki verimliliğini ve iş doyumunu olumsuz etkilediğini beyan eden katılımcıların oranının kamu çalışanları arasında (%64,8) özel sektöre kıyasla (%39,9) çok daha yüksek olduğunun da altını çizmek gerekir.

Kapalılık stratejisi LGBTİ+ çalışanlar için ayrımcılığa ve nefret söylemine maruz kalma riski karşısında belli bir koruma sağlıyor gibi görünmekle birlikte, buna mecbur bırakılmanın kendisi bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak LGBTİ+ çalışanlar, ayrımcılığa maruz kalacaklarına kesin gözüyle baktıkları için, istihdam öncesinden başlayarak bazı önemler almakta ve istihdamları boyunca da cinsiyet kimliklerini, cinsel yönelimlerini veya cinsiyet özelliklerini gizleyerek ya da sadece çok yakın çalışma arkadaşları veya başka LGBTİ+ çalışanlarla paylaşarak, iş hayatları ve özel hayatlarını kesin sınırlarla birbirinden ayırarak, kimi zaman konuşma biçimi, beden dili, cinsiyet ifadesi konusunda rol yapmak zorunda bırakılarak iş hayatlarını sürdürmektedirler. Bu açık olamama ve potansiyel ayrımcılığa karşı sürekli temkinli davranmak zorunda kalma halinin kendisi süregiden bir ayrımcılığa dönüşmekte ve LGBTİ+ çalışanlar üzerinde çalışma hayatının dışına taşan ağır psikolojik ve kimi zaman fiziksel etkilere yol açabilmektedir. Nitekim açık uçlu sorular çerçevesinde yapılan paylaşımlar LGBTİ+ çalışanların en öncelikli talebinin özgürlük ve görünürlük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu talebin yerine getirilebilmesinin koşulu olarak da katılımcılar tarafından hukuki koruma mekanizmalarının etkili bir şekilde işletilmesi ve toplumsal farkındalığın artırılması gösterilmektedir.

Türkiye’de deneyimlenmekte olan ekonomik istikrarsızlık ve belirsizliğin LGBTİ+ çalışanların çalışma koşulları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin veri toplamak için 2022’de ankete bir soru eklemiştik. Bu soruya 2022’de %14,2 oranında katılımcı “evet” cevabını vermişti. Bu cevabı veren katılımcıların paylaşımları ölkedeki ekonomik durumun LGBTİ+ çalışanlar arasındaki yalnızlaşma ve güvencesizliği derinleştirdiğini ortaya koyuyordu. Çalışma hayatı dışındaki sosyal hayatı küçöltmek zorunda kalmanın güvenli alanlara ve dayanışmaya özellikle ihtiyaç duyan LGBTİ+’lar üzerinde olumsuz etkileri olduğu, LGBTİ+ çalışanlar arasında işten çıkarılma ve yeni iş bulamama korkusunun arttığı, bu çerçevede işyerinde açık olmanın LGBTİ+’lar açısından daha da büyük bir risk haline geldiği, dolayısıyla daha iyi koşullarda çalışmak ve yaşamak için atmayı düşündükleri adımların sekteye uğradığı anlaşılıyordu. Sağlık personeli olarak görev yapan bir trans erkek katılımcı ise son dönemde hormona ulaşma konusunda yaşanan güçlüklerle işaret etmişti. Geçen yılki paylaşımlara bakıldığında ilk dikkati çeken veri, 2023’te “evet” seeneğini işaretleleyen katılımcıların örneklemdaki oranının %26,9’a yükselmiş olmasıydı. Bu katılımcıların paylaşımları, ekonomik istikrarsızlığın LGBTİ+ çalışanları kamuda daha fazla kapalılığa ittiğine işaret etmekteydi. Aktarımlar, hem işini kaybetme korkusu hem de özel sektörde kamudaki iş ve maaş güvencesinin dahi bulunmayışı nedeniyle kamuda çalışan LGBTİ+’ların olumsuz koşullara tahammöl etmek zorunda kaldıklarını, ekonomik özgürlükleri azaldıkça başkalarına bağımlı

ve daha kırılgan duruma geldiklerini, ihtiyaç duydukları sosyalleşme olanaklarının azaldığını göstermekteydi. Bazı katılımcılar ekonomik istikrarsızlıkla LGBTİ+'ların siyasi olarak düşmanlaştırılması ve LGBTİ+'lara yönelik nefret söylemi ve şiddetin artması arasında bağ kurmaktaydı. Bu çerçevede koşullarını oluşturabilirse yurt dışında yaşamak istediğini ifade eden katılımcılar da bulunmaktaydı.

2024 yılı araştırmasında ilgili oran %23,9 çıkmıştır. Katılımcıların paylaşımları bu yıl da ülkedeki ekonomik durumun kamu çalışanı LGBTİ+'lar arasında işini kaybetme ve yeniden iş bulamama korkusunu derinleştirdiğine işaret etmektedir. Özel sektördeki iş ve ücret güvencesizliği kamuda çalışan LGBTİ+'ları, LGBTİ+ kimliği yönünden çok daha olumsuz koşullara sahip kamu kurumlarında çalışma hayatlarına devam etmeye zorlamaktadır. Bazı katılımcılara göre, Türkiye'de evlilik eşitliğinin tanınmamış olması, ekonomik şartlara bağlı olarak yoksullaşmanın LGBTİ+'lar açısından daha ağır sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır. Katılımcıların paylaşımları, LGBTİ+'lar için açık kimlikle yaşayabilecekleri şehir ve semtlerde barınmanın ekonomik anlamda giderek daha güç hale geldiğini de göstermektedir. Bir katılımcının kendi ifadesiyle, "özgürlük ve ekonomik kaygılar arasında seçim yapmak zorunda kalmak geleceğe dair umutsuzluğa neden olmaktadır".

Sonuç olarak, geçtiğimiz yıllardaki araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde 2024 yılı araştırmalarımız da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi, LGBTİ+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajlı konumlarının dönüştürülmesi, sosyal ve ekonomik hakların kullanılması konusunda eşitliğin sağlanabilmesi için hem hukuk politikası, hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğu işaret etmektedir. Bu araştırmaların, istihdamda LGBTİ+'lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve LGBTİ+ çalışanların güçlendirilmesi için geliştirilecek politikalar konusunda bir katkı sağlamasını umut ediyoruz.

Sonuç

LGBTİ+ işgücünün çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılık, dışlanma ve hak ihlalleri, Türkiye'deki sosyal ve yasal bağlamda derin yapısal sorunlara işaret etmektedir. Araştırma sonuçları, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özellikleri temelli ayrımcılık karşıtı politikaların yokluğunun, hem kamuda hem de özel sektörde LGBTİ+ işgücünün güvenli ve eşit bir çalışma ortamına erişimini ciddi şekilde engellediğini göstermektedir. Bu durum, işyerlerinde kimliklerini gizlemek zorunda kalan bireylerin hem psikolojik hem de profesyonel olarak zarar görmesine yol açmaktadır. Kapalılık stratejisinin bir gereklilik haline gelmesi, toplumsal önyargılar ve hukuki eksikliklerin birleşik bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Hükümetin, LGBTİ+ toplumunun çalışma haklarını koruma konusundaki sorumluluğu, uluslararası insan hakları standartlarına uyumlu yasal reformlar gerçekleştirmekle başlamalıdır. Ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı bir mevzuatın oluşturulması, nefret söylemlerinin cezalandırılması ve kapsayıcı politikaların teşvik edilmesi, kamusal alanlarda nefret ve ayrımcılığın normalleşmesine karşı etkili adımlar olacaktır. Hükümetin LGBTİ+ haklarını tanıyan ve koruyan politikalar geliştirmesi, yalnızca bireysel hakların korunmasını değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik kalkınmaya katkısı da artıracaktır.

Özel sektör, işyerlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı artırma sorumluluğunu üstlenmelidir. Araştırma bulguları, özellikle uluslararası merkezli şirketlerin daha olumlu ve güvenli çalışma ortamları sunduğunu göstermektedir. Türkiye merkezli şirketler ise bu yönde daha fazla çaba sarf etmeli, ayrımcılık karşıtı politikalar geliştirmeli ve bu politikaları etkin bir şekilde uygulamalıdır. Çeşitliliği destekleyen işyerlerinin, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırdığına dair veriler, kapsayıcılığın iş dünyası için stratejik bir avantaj olduğunu kanıtlamaktadır.

Sonuç olarak, hem hükümet hem de özel sektörün, LGBTİ+ işgücünün çalışma hayatındaki eşitlik mücadelesine aktif katkı sağlaması gerekmektedir. Bu, yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda toplumsal farkındalığı artıran eğitim programları, dayanışma ağları ve işyeri kültürünü dönüştürmeyi amaçlayan girişimlerle desteklenmelidir. İnsan hakları temelli bir yaklaşımla güçlendirilecek bu adımlar, yalnızca LGBTİ+ çalışanların yaşam kalitesini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda daha adil ve kapsayıcı bir toplumun inşasına katkı sağlayacaktır.

Kaos GL Derneği, 2025